

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoline Incomekita

¹⁾Nadia Jafri Pramesti

²⁾Soedarmanto

^{1),2)} STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,

^{1),2)} Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: ¹⁾jafripramesti@gmail.com.

²⁾soedarmanto@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, dan sumber daya manusia tersebut merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan kompetensi dari sumber daya manusia dan pelaksanaan rotasi kerja sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Indoline Incomekita. Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indoline Incomekita sedangkan sampel berjumlah 45 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil olah data menunjukkan item kuisisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

Dari hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Untuk menggapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikaji lebih dalam. Berinvestasi dalam sumber daya manusia adalah salah satu investasi terpenting yang dapat dilakukan perusahaan. Sumber daya manusia juga diyakini pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan yang terdapat saat ini. Dengan demikian semua itu dapat dicapai dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan pelaksanaan rotasi pekerjaan yang diyakini dapat menjadikan setiap orang mampu berkontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Keterampilan dan pengetahuan adalah dasar dari kompetensi. Kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan informasi tersebut, dan kemampuan yang didukung oleh gaya kerja yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Potensi yang dimiliki akan dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas yang diemban.

Dengan demikian, sumber daya manusia perlu dialokasikan dan diarahkan secara strategis untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam hal bakat, kompetensi, keahlian, dan pengetahuan. Akibatnya, produksi atau produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan karena pengelolaan kinerja karyawan yang lebih baik. Sebagai pemimpin perusahaan, harus bisa mengenali potensi yang ada pada setiap karyawan. Setelah potensi itu terlihat, harus diarahkan ke porsi yang

sesuai. Dengan kata lain, karyawan memiliki kelonggaran yang lebih besar dalam hal menempatkan bakat yang dimiliki untuk bekerja.

Dikarenakan sumber daya manusia adalah aset terpenting dari sebuah organisasi, serta diyakini bahwa dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan terbaik. Mengubah tanggungjawab tugas atau rotasi pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu pendekatan agar tidak merasa terbebani. Studi Nurlatifah (2009) menegaskan bahwa rotasi pekerjaan memiliki beberapa keuntungan lain bagi sebuah perusahaan, termasuk pencegahan kebosanan dan penurunan tingkat kualitas pekerja. Dengan rotasi kerja, karyawan didorong untuk memaksimalkan potensinya, untuk mendapatkan keterampilan dan informasi baru, mengurangi kejenuhan pekerjaan, dan memberi kesempatan terbaik untuk lebih maju dan kompeten.

Dalam hal ini berbagai penelitian yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian tentang pengaruh variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurlatifah (2009), Putri (2013) dan Andriani (2013). Peneliti-peneliti tersebut meneliti tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurlatifah (2009), Putri (2013) dan Andriani (2013), menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2013) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yulina Hia (2018) dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setda Kabupaten Nias Selatan (Studi Kasus Pada Bagian Umum)” menunjukkan bahwasannya ada pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemudian memperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian ditemukannya research gap dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya dan rotasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Indoline Incomekita adalah salah satu perusahaan yang telah melakukan upaya yang sering dan substansial untuk melaksanakan rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memperhatikan kompetensinya. Pra penelitian dilakukan kepada salah satu karyawan PT Indoline Incomekita bertujuan untuk memberikan informasi untuk memperkuat dasar penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia, rotasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil pra penelitian mendapatkan informasi bahwa terdapat permasalahan pada kompetensi yang dimiliki karyawan seperti adanya karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan, ketidakmampuan karyawan mengelola emosi ketika adanya tuntutan kerja yang banyak sehingga mudah mengalami kelelahan maupun stress yang memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan (turnover), tidak meratanya pembagian rotasi kerja, rotasi kerja dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan maupun karyawan dianggap mampu dalam bidang tertentu. Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoline Incomekita**”.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi kinerja agar produktif dan membantu memenuhi tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, menurut Hasibuan (2012). Merencanakan, mengembangkan, mengkompensasi, mengintegrasikan, memelihara, menghukum, dan memberhentikan ialah beberapa tugas *human resources management*. Tujuannya ialah untuk mengembangkan profitabilitas perusahaan. Tujuan setiap karyawan adalah kebahagiaan kerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan desain dan

pelaksanaan system perencanaan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian pekerjaan, kesetaraan gaji, dan hubungan kerja yang lancar.

Seperti yang didefinisikan oleh Rachman (2010), Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seseorang, sikap, nilai, perilaku dan kualitas yang diperlukan untuk melakukan berbagai tugas pada tingkat kinerja yang optimal.

Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang memungkinkannya untuk mencapai aktivitas kognitif, emosional, dan psikomotorik tertentu.

Kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik tergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, yang semuanya berkontribusi pada kompetensi seseorang. Dengan memiliki hal tersebut akan dapat membantu seseorang untuk dapat paham dengan apa yang akan dikerjakan dan akan mengambil sikap seperti apa untuk mendapat pencapaian yang diharapkan.

Dengan kata lain, kompetensi adalah bakat, pengetahuan, keterampilan, dan sifat kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

ROTASI KERJA

Wahyudi dalam Kemal (2013) Disebutkan pula bahwa rotasi pekerjaan adalah mutasi pribadi yang dilakukan tanpa mengubah gaji atau pangkat atau golongan guna untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman serta menghindari kemonotonan.

Rotasi jabatan, menurut Holle dalam Nurdiana (2011), adalah praktik pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk meningkatkan kompetensi dan nilai individu kepada perusahaan. Dalam upaya untuk mengurangi stres dan kelelahan yang mungkin timbul dari pekerjaan yang berulang dan terspesialisasi, organisasi menerapkan rotasi pekerjaan.

Rotasi dalam pekerjaan adalah suatu cara merotasi orang dari satu posisi ke posisi lain tanpa mempengaruhi pendapatan atau pangkat/golongannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kedalaman dan keluasan pengetahuan dan pengalaman karyawan serta mengurangi kebosanan. Rotasi kerja dilakukan untuk bisa mengembangkan kemampuan dan pengalaman yang dipunya tidak hanya pada satu bidang yang digeluti saja melainkan dapat melakukan tugas di bidang lain dengan tujuan pengembangan potensi diri dan agar tidak merasakan jenuh dengan keadaan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa adanya hal baru yang lebih menarik lagi untuk dilakukan dari sebelumnya. Pada keadaan ini akan dapat juga mengembangkan wawasan karyawan karena hal baru yang dilakukan akan memberikan pelajaran baru serta pengetahuan baru yang tidak di miliki sebelumnya.

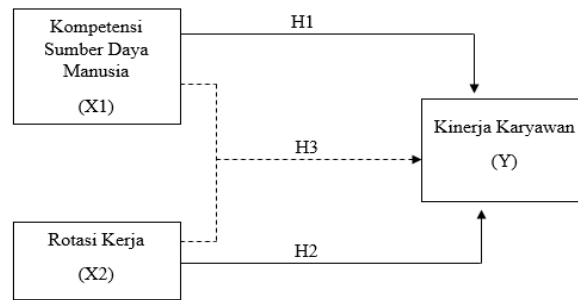
KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan didasarkan pada kualitas dan kuantitas kerja, serta kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Keterampilan dan perilaku seseorang dalam situasi tertentu juga dapat dianggap sebagai kinerja, yang dapat didefinisikan sebagai hasil dan upaya seseorang.

Menurut Marwansyah (2016), kinerja diartikan sebagai keberhasilan atau prestasi seseorang dalam kaitannya dengan tugas yang ditentukan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku aktual setiap karyawan sebagai kinerja suatu pekerjaan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Rivai dan Sagala (2013).

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan hasil jawaban sementara dimana memiliki sifat praduga dengan dibuktikan lagi kebenarannya, menyesuaikan rumusan masalah, landasan dan tujuan teori.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari kerangka berpikir tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga kompetensi sumber daya manusia yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga rotasi kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

PENDEKATAN PENELITIAN

Melalui perumusan sebuah kejadian sebagaimana yang telah dijelaskan, peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menguji dan mengkonfirmasi hipotesis. Disebutkan dalam Sugiyono bahwa metode kuantitatif dapat dipahami dengan disebut menjadi metode penelitian dengan didasarkan pada filosofi positif, sehingga dapat dipergunakan sebagai mempelajari populasi atau sampel dengan mengumpulkan data melalui alat penelitian dan analisis kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis. Pada penelitian ini, kuesioner dirancang digunakan untuk kuesioner survei. Oleh karena itu, sebagai media yang digunakan yaitu kuesioner pada sampel yang dihitung berasal dari populasi utama.

LOKASI PENELITIAN

Topik penelitian yang dimana penelitian dilaksanakan disebut sebagai lokasi penelitian. Serta membuat situs penelitian lebih mudah atau lebih jelas. Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu PT Indoline Incomekita.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi yakni suatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil determinasinya untuk mengetahui tentang lokasi yang terdiri dari suatu obyek yang memiliki kuantitas dan sifat. Perincian populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indoline Incomekita sebanyak 45 populasi.

Karena populasi untuk penelitian ini hanya 45, maka penulis menggunakan semua jumlah populasi sebagai sampel yang sama dengan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah sebuah metode yang menggunakan semua populasi untuk diuji. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan pengujian dari seluruh karyawan PT Indoline Incomekita dengan jumlah 45 karyawan.

JENIS SUMBER DATA

1. Data Primer

Sebagaimana telah dijelaskan Sugiyono (2015) data primer disebut sebagai referensi menyediakan informasi yang tidak memiliki perantara kepada penadah data. Pada penelitian ini karyawan perusahaan PT Indoline Incomekita yang menjadi narasumber dan menjawab kuesioner.

2. Data Sekunder

Berdasarkan Sugiyono (2015) data sekunder dapat diartikan sebagai akar informasi yang tidak secara tepat memberikan kepada pengumpul, layaknya melalui seorang yang telah paham dengan

catatan lain. Pada penelitian ini menggunakan beberapa jurnal, literatur, risalah ilmiah, dan dokumen yang juga disediakan oleh perusahaan yang berhubungan dengan analisis.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Beberapa cara yang dapat digunakan untuk pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa teknik pengumpulan data observasi dapat dipergunakan ketika dalam analisis berhubungan sebagai perilaku, proses kerja dan fenomena alam serta ketika responden yang dilihat tidak kasar. Observasi variabel sebagai *research conversation* dilakukan pada karyawan PT Indoline Incomekita.

2. Kuesioner

Berdasarkan Sugiyono (2017) kuesioner dapat dijelaskan sebagai metode pengumpulan data yang mengajukan tebakan tersirat kepada responden yang harus mereka jawab. Kuesioner ini biasanya berisi pertanyaan-pertanyaan untuk responden. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang untuk memberikan informasi tentang kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

OPERASIONAL VARIABEL

Penelitian yang meliputi variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

Berdasarkan Sugiyono (2017) variabel bebas dapat diartikan bahwa variabel mempunyai pengaruh dan penyebab terjadinya atau dapat merubah variabel terikat. Pada persamaan struktur, variabel bebas dapat dikatakan variabel eksogen. Variabel eksogen yang dimasukan pada analisis adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Rotasi Kerja (X2).

2. Variable Terikat

Berdasarkan pengertian variabel terikat sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2017), adalah variabel dengan pengaruh yang diakibatkan oleh variabel bebas. Pada persamaan struktur, variabel dependen atau kata lainnya variabel endogen yang dipergunakan pada analisis adalah Kinerja Karyawan (Y).

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil olah data menunjukkan item kuisisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Data deskriptif dalam uji ini melibatkan pemberian kuisisioner kepada 45 responden karyawan PT Indoline Incomekita, responden tersebut sesuai dengan deskripsi berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	57,8%
2	Perempuan	19	42,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : data primer diolah (2022)

Perolehan hasil uji terdapat 26 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang berjenis kelamin perempuan, atau masing-masing 57,8% dan 42,2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari pengolahan data di atas bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	10	22,2%
2	31-40 Tahun	21	46,7%
3	41-50 Tahun	9	20,0%
4	Lebih dari 50 Tahun	5	11,1%
Jumlah		45	100%

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasar temuan data responden, terdapat 10 responden pada kelompok usia 21–30 tahun atau 22,2%, usia 31–40 tahun berjumlah 21 atau 46,7%, usia 41-50 tahun sejumlah 9 atau 20,0%, dan usia >50 tahun sejumlah 5 atau 11,1%. Jadi pada ketetapannya bahwa responden paling banyak berusia 31-40 tahun.

UJI KUALITAS DATA

UJI VALIDITAS

Sebuah sarana yang dipergunakan untuk memastikan kevalidan atau sah nya data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,794	0,301	Valid
X1.2	0,684	0,301	Valid
X1.3	0,815	0,301	Valid
X1.4	0,805	0,301	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

2. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Validitas Variabel Rotasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,721	0,301	Valid
X2.2	0,776	0,301	Valid
X2.3	0,767	0,301	Valid
X2.4	0,764	0,301	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,842	0,301	Valid
Y1.2	0,791	0,301	Valid
Y1.3	0,736	0,301	Valid
Y1.4	0,800	0,301	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Analisis ini menggunakan nilai koefisien yang dengan rumus *person product moment*. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari responden dengan jumlah 45 orang, maka dapat diperoleh bahwa butir pernyataan untuk setiap variabel memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu memiliki taksir r_{tabel} dengan nilai 0.301. Sebagaimana dari data tersebut dijelaskan bahwa pada setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur setiap indikator dinyatakan valid dengan nilai signifikan sebesar 5%.

UJI RELIABILITAS

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,779	0,6	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,751	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Data yang diperoleh diatas dapat diketahui bahwa hasil hitung dari variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) yaitu $0.779 > 0,60$, variabel kinerja karyawan (X2) yaitu $0.751 > 0,60$ dan pada kinerja karyawan (Y) yaitu $0.802 > 0.60$. sehingga ditarik kesimpulan nilai yang dihasilkan $>$ dari nilai standarisasi maka semua variabel analisis ini dinyatakan reliabel.

UJI HIPOTESIS

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,642	1,232

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Hasil menunjukkan R sebesar 0,811 menyatakan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan rotasi kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat, dikarenakan nilai R yang di peroleh lebih besar dari 0,5 sehingga dinyatakan berkorelasi kuat. Kemudian bisa di lihat pada nilai koefisien determinasi berganda *Adjusted R Square* ialah 0,642 atau sebesar 64.2%. Perhitungan ini menunjukkan kinerja karyawan mempunyai kaitan dengan variabel kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 35,8% berkenaan dengan variabel lainnya yang tidak terdapat pada riset.

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI-T)

Tabel 4.8
Hasil Uji Signifikan Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,385	1,788		,775	,443
Kompetensi SDM (X1)	,414	,121	,410	3,425	,001
Rotasi Kerja (X2)	,505	,126	,481	4,021	,000

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 3,425 dan nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Sehingga variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;
2. Diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel rotasi kerja sebesar 4,021 dan nilai sig. 0,000 bernilai lebih kecil daripada nilai sig. 0,05. Sehingga variabel rotasi kerja signifikan mempengaruhi secara parsial pada kinerja karyawan.

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI-F)

Tabel 4.9
Hasil Uji Signifikan Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122,814	2	61,407	40,448	,000 ^a
Residual	63,763	42	1,518		
Total	186,578	44			

Sumber : data diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan hasil uji F diperoleh secara keseluruhan terdapat pengaruh signifikan pada kompetensi SDM (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indoline Incomekita. Hasil perbandingan dapat dibuktikan oleh uji F bertanda positif pada nilai F hitung 40,448. Signifikansi nilai yang diperoleh sebesar 0,000. Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh secara simultan.

UJI ASUMSI KLASIK UJI NORMALITAS

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20381327
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,081
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Perolehan yang didapat pada penelitian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,081 atau lebih besar dari 0,05 artinya dapat diketahui bahwa model regresi terdistribusi normal dikarenakan besaran signifikansinya $> 0,05$.

UJI MULTIKOLINERITAS

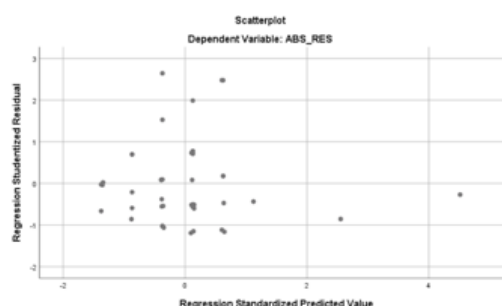
Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,569	1,759
X2	0,569	1,759

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Perolehan hasil uji, nilai *tolerance* dari keseluruhan variabel bebas lebih besar dari 0,1. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel bebas juga kurang dari 10. Dapat diartikan data diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan scatter plot pada grafik diatas terdapat penyebaran titik yang tidak beraturan pada posisi dibawah dan diatas 0 terhadap sumbu Y, dapat diartikan dari hasil tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

UJI LINEARITAS

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Kompetensi SDM (X1)	Between Groups	(Combined)	122,206	7	17,458	10,035	,000
		Linearity	98,262	1	98,262	56,480	,000
		Deviation from Linearity	23,944	6	3,991	2,294	,055
Within Groups			64,371	37	1,740		
Total			186,578	44			
Kinerja Karyawan (Y) * Rotasi Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	124,842	7	17,835	10,689	,000
		Linearity	105,007	1	105,007	62,934	,000
		Deviation from Linearity	19,835	6	3,306	1,981	,093
Within Groups			61,736	37	1,669		
Total			186,578	44			

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Dari hasil uji linieritas diatas menunjukan nilai signifikansi linearity variabel X1 Dan X2 sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai *deviation from linearity* uji linieritas variabel X1 sebesar 0,055 Dan variabel X2 sebesar 0,093 atau lebih besar dari 0,05 artinya data pada penelitian ini terdistribusi linier.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,385	1,788		,775	,443
X1	,414	,121	,410	3,425	,001
X2	,505	,126	,481	4,021	,000

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,385 + 0,414x_1 + 0,505x_2 + e$$

Berdasarkan hasil output regresi pada tabel diatas yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa:

1. Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 1,385 artinya apabila variabel kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,385.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) sebesar 0,414 (41.4%). Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan searah, yang dimana apabila variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) naik maka kinerja karyawan akan naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X1 maka akan semakin tinggi juga nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X1 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi variabel rotasi kerja (X2) sebesar 0,505 (50.5%). Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel rotasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan searah, yang dimana apabila variabel rotasi kerja (X2) naik maka kinerja karyawan naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X2 maka akan semakin tinggi juga nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X2 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Dari olah data yang dilakukan menggunakan hasil uji t terdapat thitung 3,425 yang bersignifikan 0,001 demikian dapat disimpulkan bahwasannya terdapat suatu hasil yang signifikan (positif), dimana hubungan antara kompetensi SDM pada kinerja karyawan sejalan atau searah artinya bahwa semakin baik Kompetensi SDM yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompetensi SDM akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa perusahaan PT Indoline Incomekita ini memperhatikan kompetensi SDM yang ada pada karyawannya dan mengarahkan ke posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, maka dapat memudahkan jalannya operasional perusahaan sehingga tercapainya target dan terlaksananya tujuan perusahaan.

2. Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari olah data yang dilakukan menggunakan hasil uji t terdapat thitung 4,021 dan bersignifikan 0,000 hal ini dapat disimpulkan terdapat suatu hasil yang signifikan (positif), dimana hubungan antara rotasi kerja pada kinerja karyawan sejalan atau searah artinya bahwa semakin terarah perusahaan dalam melakukan penempatan rotasi kerja terhadap karyawannya maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Sebaliknya jika rotasi kerja dilakukan tidak terarah maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh kenyamanan bekerja, tingkat kejenuhan juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya rotasi kerja, maka karyawan akan lebih berkembang dan leluasa dalam mengembangkan kemampuannya tidak hanya pada satu bidang saja, pekerjaan yang monoton dapat diatasi dengan adanya rotasi kerja sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Sehubungan dengan rotasi kerja yang dilakukan oleh PT Indoline Incomekita ini sudah terbilang cukup baik dan terarah, maka kinerja karyawan pun mulai meningkat dan target perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan hasil uji F diperoleh secara keseluruhan terdapat pengaruh signifikan pada kompetensi SDM (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indoline Incomekita. Hasil perbandingan dapat dibuktikan oleh uji F bertanda positif pada nilai F hitung 40,448. Signifikansi nilai yang diperoleh sebesar 0,000 dari hasil tersebut dapat ditetapkan bahwasannya terdapat 3 hipotesis pada penelitian ini diterima dan teruji. Kesimpulan ini sesuai dengan hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoline Incomekita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini PT Indoline Incomekita memiliki karyawan dengan kompetensi SDM yang baik dan melakukan rotasi kerja secara terarah sehingga dapat mempermudah jalannya operasional dan mencapai tujuan perusahaan.

V. PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui faktor mana yang memiliki pengaruh dominan diantara variabel bebas tersebut pada kinerja karyawan di PT Indoline Incomekita. Hasil riset diatas dengan menggunakan SPSS, sehingga ditarik kesimpulannya berikut ini:

1. Variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Indoline Incomekita. Diketahui bahwa nilai t hitung pada

variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 3,425 dan nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Sehingga variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;

2. Variabel rotasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Indoline Incomekita. Diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel rotasi kerja sebesar 4,021 dan nilai sig. 0,000 bernilai lebih kecil daripada nilai sig. 0,05. Sehingga variabel rotasi kerja signifikan mempengaruhi secara parsial pada kinerja karyawan;
3. Variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan rotasi kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Indoline Incomekita. Dengan Hasil perbandingan dapat dibuktikan oleh uji F bertanda positif pada nilai F hitung 40,448. Signifikansi nilai yang diperoleh sebesar 0,000.
4. Kemudian dari uji determinasi diperoleh hasil R sebesar 0,811 menyatakan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan rotasi kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat, dikarenakan nilai R yang di peroleh lebih besar dari 0,5 sehingga dinyatakan berkorelasi kuat. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda *Adjusted R Square* ialah 0,642 atau perhitungan ini menunjukkan kinerja karyawan mempunyai kaitan dengan variabel kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja sebesar 64.2%. Sedangkan sisanya sebesar 35,8% berkenaan dengan variabel lainnya yang tidak terdapat pada riset.

SARAN

Sebagai pertimbangan peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan serta untuk peneliti selanjutnya yaitu :

1. Untuk Praktisi
 - a. Agar perusahaan dapat memperhatikan lagi kompetensi yang dimiliki karyawan serta dapat melakukan pelatihan dan pengembangan kemampuan guna untuk lebih meningkatkan lagi potensi yang di miliki oleh karyawan PT Indoline Incomekita;
 - b. Rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat diterapkan dengan baik dalam organisasi sehingga karyawan tidak merasa bosan dan monoton dengan pekerjaan atau jabatannya. Kemudian perusahaan diharapkan melakukan rotasi kerja terhadap karyawannya dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki untuk posisi yang akan diduduki, dengan demikian adanya rotasi kerja ini dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan setiap karyawan tidak hanya pada satu divisi pekerjaan.
2. Untuk Akademisi

Sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat ditambahkan variabel lainnya yang belum terdapat dalam riset yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan misalnya promosi jabatan. Menambahkan variabel lain sekiranya mampu menghasilkan lebih relevan lagi pada penelitian kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Devita, Maria. 2017. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*. 4 (2):1-15
- Endah Setyowati, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economic*, Vol. 4:1 (Februari 2002).
- Fadhil, Muhammad. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 2016, 1.1: 70-81.
- Jumantoro, Reigion; Farida, Umi; Santoso, Adi. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 2019, 3.1: 106-117.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers, (2012).
- Noviyanto, Dimas; Irbayuni, Sulastri; Swasti, Ika Korika. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Transportasi Laut. In: *PROSENAMA: Prosiding Seminar Nasional Manajemen*. 2021. p. 36-39.
- Nurdiana. 2011. Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Vol 11 No 2. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber daya manusia*.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, Maya; Onsardi, Onsardi; Ariato, Tezar. Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2020, 1.1: 109-116.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Untari, Dewi; Muliadi, Wendy. Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2018, 19.2: 110-116.
- Wirawan, Ketut Edy; Bagia, I. Wayan; Susila, Gede Putu Agus Jana. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 2019, 5.1: 60-67.